

Intervento Dott.Raffaele Guariniello su: Responsabilità di Amministratori, Datori di Lavoro, Dirigenti Apicali; al Convegno del 25/5/2011 promosso dall'Associazione Ambiente e Lavoro

Trascrizione di Roberto Roncalli

La politica aziendale della sicurezza è al centro dell'attenzione anche della giurisprudenza in particolare per quanto riguarda:

1. L'individuazione dei soggetti responsabili
2. La valutazione dei rischi

Riguardo il primo punto, nel testo dell'81 troviamo due norme guida:

1. nell'art.28 (che disciplina la valutazione dei rischi), comma 2 (descrizione del Documento di Valutazione dei Rischi) lett. d, si dice che il DVR deve contenere l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché i ruoli aziendali che vi debbono provvedere, ruoli cui possono essere assegnati unicamente soggetti con adeguate **competenze e poteri**;
2. nell'art.30 (relativo al modello di organizzazione e gestione della sicurezza), comma 3, si dice che il modello deve prevedere in ogni caso una articolazione di funzioni che assicuri le **competenze** tecniche ed i **poteri** necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo dei rischi.

L'ispirazione è comune: l'impresa sicura è fondata sul binomio competenze e poteri dei soggetti chiamati ad occuparsi della materia.

L'organizzazione della sicurezza delineata dall'81 vede al vertice un soggetto dotato dei poteri decisionali e di spesa: il Datore di Lavoro (di seguito DdL, ndt).

Ma chi è il DdL: sempre nell'81, art.2, comma 1, lett.b è data la definizione del datore di lavoro in generale e nella Pubblica Amministrazione.

Solo in apparenza viene riprodotta la definizione del 626, sono simili le parole ma nell'81 il DdL "è il titolare del rapporto di lavoro...o, comunque, colui che esercita i poteri di spesa. Occorre quindi individuare il DdL in chi esercita i poteri decisionali e di spesa: dal 626 all'81 si passa da **titolarità** ad **effettività**."

La sentenza della Corte di Cassazione del 26/4/11 riporta il testo dell'art.2, comma 1, lett.b e ne desume la *preminenza del criterio sostanziale* che prevale (comunque!) e deve essere rispettato e vale e prevale *quando vi è discordanza tra situazione formale e reale*.

L'art.299 dell'81 ("Esercizio di fatto dei poteri direttivi") sottolinea che la posizione di garanzia del DdL grava su chi, "pur sprovvisto di regolare investitura, esercita in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti" definiti nell'art.2, comma 1, lett.b, d, e: DdL, dirigente, preposto.

Occorre quindi riflettere con attenzione sulle modalità di individuazione del DdL: normalmente viene presentato come DdL un soggetto che non è poi quello che esercita gli effettivi poteri decisionali e di spesa.

Di norma i vertici aziendali non vogliono fare il DdL;ma il magistrato o l'ispettore (o l'rls, ndt), quando individua una violazione dell'obbligo in delegabile di valutare il rischio deve individuare

l'effettivo DdL e non quello solo formalmente indicato, andando a capire chi effettivamente esercita i poteri di spesa.

La sentenza della Corte di Cassazione del 18/5/11 stabilisce che occorre individuare il **Datore di Lavoro di fatto al di là di quello di diritto**.

Per quanto riguarda le S.p.A. sono numerose le sentenze della Corte di Cassazione in questo senso:

- in quella del 26/5/10: nelle società di capitali gli obblighi inerenti la prevenzione degli infortuni posti in capo al DdL gravano indistintamente su ***tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione***;
- in quella del 16/3/10: compito fondamentale del DdL è la valutazione dei rischi e la redazione del documento di valutazione dei rischi non è delegabile. Tale obbligo è violato non solo dalla mancata redazione ma anche dal suo insufficiente/inadeguato approntamento, dall'omessa o insufficiente valutazione di uno specifico rischio e/o delle misure di prevenzione. La Cassazione in questa sentenza dichiara che ***una condotta omissiva o inadeguata è essa stessa causa dell'infortunio***.

Da altro intervento in camera di commercio; potrebbe essere un argomento buono quello di come viene o non viene fatta la formazione in un prossimo numero

Per quanto riguarda le competenze si deve fare attenzione al fatto che aver frequentato un corso di formazione non vuol dire automaticamente aver acquisito le competenze. Occorre che le società che organizzano corsi di formazione per i diversi addetti alla sicurezza (e che esercitano un servizio di pubblica necessità rilasciando un certificato che deve essere rilasciato solo dopo aver proposto un corso "efficace" ed aver verificato l'apprendimento). Ma lo stesso vale nelle aziende per la formazione dei lavoratori: già da tempo è acquisito che non è sufficiente distribuire libretti di istruzioni su un rischio e dare così per assoluto l'obbligo di formazione. Occorre somministrare la formazione in modo efficace e verificare poi l'apprendimento da parte dei lavoratori